ZBIÓR

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII Warszawa, dnia 24 października 1949 r. Nr 16

TREŚĆ:

16.

OBWIESZCZENIE
MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 5 października 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle przetwórstwa warzywno - owocowego.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle przetwórstwa warzywno-owocowego, zawartemu dnia 30 czerwca 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce,
b) po stronie pracodawców przez Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Warzywno-Owocowego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

VICEDYREKTOR DEPARTAMENTU PRACY

(—) **Stefan Czarniecki**

Zał. do obw. M. P. i O. S.
z dn. 5.10.1945 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego mającym siedzibę w Łodzi, Al. Kościuszki 32, reprezentującym pracowników, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach z jednej strony, a Ogólnopolskim Zrzeszeniem Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Warzywno-Owocowego w Warszawie, ul. Mokotowska 12, m. 9, z drugiej strony.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach Ogólnopolskiego Zrzeszenia Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Warzywno-Owocowego,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników, podpisujących układ,
   c) reguluje stosunki pomiędzy Związkiem Zawodowym, a Zrzeszeniem.
2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy, objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnio-

nych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.

2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas od 1 kwietnia 1949 r. do 31 grudnia 1949 r. począwszy od dnia 1 kwietnia 1949 r.
3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie, zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli pertraktacje prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem Związku, zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku w danym zakładzie Rady Zakładowej lub Delegata obowiązuje analogiczne uzgodnienie z Oddziałem Związku. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.
2. W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika, w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszechnej Organizacji ,,Służba Polsce", jak również w okresie między powołaniem a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płaca.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:
   a) akord,
   b) dniówka względnie stawka godzinowa.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.
3. System płac, tabela płac, tabela zaszeregowania z wyjaśnieniami, dotyczącymi sposobu zaszeregowania, podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.
4. Ustalenie norm w dostosowaniu do warunków istniejących w danym zakładzie pracy, winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata, przy czym porozumienie takie musi być za-

twierdzone przez terenowo właściwe Zrzeszenie oraz Oddział Zw. Zaw. i przesłane w oryginale do Zarządu Głównego Związku Zawodowego.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na tydzień,
   b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia wypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jakoteż wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.
4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników, nie wyłączając kobiet i młodocianych.

Jako podstawę do obliczenia wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, wysokość należnego mu wynagrodzenia za daną pracę, w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

Art. 9.

Pracownicy fizyczni, pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują

zapłatę dniówkową względnie godzinową w/g kategorii, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje dla danej grupy.

Art. 11.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę, obejmującą czas pomiędzy godziną 22 i godz. 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godziny 6-tej dnia świątecznego do godz. 6-ej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 12.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę do obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania.
3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 11 układu.

Art. 13.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe, przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 14.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie, winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych, t. zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15.

Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów w/g powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:

a) przebywający do 12 godzin otrzymuje $1/2$ diety,
b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.

Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu, przekraczający 1 miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i spowrotem jeden raz w miesiącu, oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych, na podstawie pokwitowań, wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkół państwowych, lub brak miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającej niemożność przyjęcia.

Art. 17.

Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.

Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne w/g tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 18.

1. Pracodawca obowiązany jest dostarczyć każdemu pracownikowi, posiadającemu rodzinę, 2 tony węgla rocznie, samotnemu 800 kg. rocznie po cenie kosztów własnych loco zakład pracy, minus 30% rabatu.
   W wypadku, gdy w jednym zakładzie zatrudnionych jest kilku członków rodziny, jeden z nich otrzymuje dwie tony węgla, a pozostali w wysokości, przysługującej samotnym.

Termin dostarczenia deputatu węglowego ustala pracodawca w porozumieniu z Radą zakładową lub Delegatem.

2. Pracodawca po uzyskaniu zgody Rady Zakładowej lub Delegata, może wypłacić pracownikowi ekwiwalent gotówkowy w wysokości 30% urzędowej ceny węgla, ustalonej, dla sektora prywatnego, a równoważącej 30% rabatu. Z pkt. 1.

Czas pracy.

Art. 19.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych oraz w innych zakładach pracy, wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny opłacane są jako godziny nadliczbowe w/g przepisów Art. 12.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.
2. Przerwy w pracy na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 21.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwolenia właściwych władz, winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia

czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 22.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym, pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników w/g którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 23.

1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia, wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 24.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem), biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 25.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 26.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja socjalna, kulturalna i oświatowa.

Wczasy pracownicze.

Art. 27.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zrzeszeniom Prywatnego Przemysłu oraz członków ich rodzin wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.
2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy, objętych niniejszym układem, ustala się w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto, płatne od 1.V.1949 r. do dnia 31.XII. 1949 r.

Art. 28.

1. Pracodawcy są obowiązani uiszczać opłaty wymienione w Art. 27 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawcę wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w terminie, ulegały przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych zasadach, co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Art. 29.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi, udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę między ceną normalnego biletu kolejowego w obydwie strony, a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 30.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują urlopy w/g następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 12-dniowy,
   b) po trzech latach nieprzerwanej pracy urlop 15-dniowy,
   c) po dziesięciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 1-miesięczny urlop,
   d) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
   e) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy,
   f) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 1 miesiąc urlopu.
2. Za dzień urlopowy przy urlopach 7, 12, 14 i 15-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy, dni świąteczne nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.
4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych.
6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet gdyby nie upominał się o urlop.

9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie — obowiązują one nadal.
10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.
11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy, nie uważa się za przerwę w umowie o pracę pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.
12. Pracodawca nie może udzielić pracownikom urlopu w miesiącach marcu, listopadzie, chyba że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 31.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ nie powoduje ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 32.

Za przerwy w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:
1. zarządzenia władz niemieckich,
2. przebywanie w obozie koncentracyjnym lub więzieniu z przyczyn ideowych,
3. udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4. służby w wojsku polskim lub armii sojuszniczej,
5. przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6. pobytu w niewoli.

Art. 33.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 34.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas przepracowany za granicą,

jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 35.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1-roku — odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego w/g zasad, stosowanych przy obliczaniu za urlop wypoczynkowy.

Art. 36.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, z którego został powołany do wojska na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu dwóch tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 37.

Pracownicy wykonujący powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonania pracy dorywczej, której czas nie przekracza trzech dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 38.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne w/g zasad, stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa się przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,

g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowej (powódź, pożar) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 39.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego wyszkolonego pracownika lub sanitariusza. Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom.

Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 40.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu, powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 41.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie w braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak np. kawa zbożowa, mięta itp.

Art. 42.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 43.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników, uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami pod-

pisującymi układ, w postaci załącznika do niniejszego układu.

2. Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 44.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 45.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko, lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilości mleka ustalone zostaną w załączniku do niniejszego układu. Zmiany mogą nastąpić po porozumieniu się stron i zatwierdzeniu przez Inspektora Pracy. Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje, dotyczące akcji B. H. P. na tym odcinku opracowane przez Wydział B. H. P. C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 46.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwie, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 47.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagrodzony na równi z czasem przepracowanym w/g stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 48.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12-tygodniowy (ustawowy okres ochronny), z których co najmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, a conajmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po porodzie po obo-

wiązkowej 8-tygodniowej przerwie. W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 49.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu trzech miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 50.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje co najmniej od 3-ch miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży jak w czasie ustawowej 8-mio, 10-cio, 12-to-tygodniowej przerwie po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn, nie może jednak nastąpić w okresie 4-ch miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 51.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4-ch miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 52.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet, posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 53.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 54.

W razie śmierci pracownika niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienia pracowników do prac społecznych.

Art. 55.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres, poza przypadkami uregulowanymi ustawami, wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków, otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków, zachowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.
5. Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków, nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 56.

Pracodawca jest obowiązany przedstawić projekt regulaminu pracy do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 57.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 56), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 58.

Wprzypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 59.

Pracodawca ma prawo nakładania kar, zgodnych z regulaminem pracy, tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 60.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egz. na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 61.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 62.

Spory, wynikające ze stosowania niniejszego układu, rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 63.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony, zawierające układ.

Art. 64.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca i do miejsca pracy, a ceną takiego biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 65.

We wszystkich sprawach, układem niniejszym nieuregulowanych, mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział VII.

Postanowienia wyjątkowe.

Wykaz załączników do ogólnopolskiego układu zbiorowego pracy, zawartego w dniu 30 czerwca 1949 r.

1. Załącznik Nr 1a— Tabela płac pracowników umysłowych.
2. Załącznik Nr 1b— Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych.
3. Załącznik Nr 1c— Tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych.
4. Załącznik Nr 2 — Tabela płac i zaszeregowania pracowników fizycznych.
5. Załącznik Nr 3 — Informator o zaszeregowaniu pracowników fizycznych.
6. Załącznik Nr 4 — Tabela dodatku wyrównawczego dla pracowników fizycznych.
7. Załącznik Nr 5 — Tabela płac dla pracowników sezonowych.

8. Załącznik Nr 6 — Tabela wynagrodzenia szoferów.
9. Załącznik Nr 7 — Tabela norm odzieży roboczej i ochronnej.

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego
(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*
(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 1a.

TABELA PŁAC PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

Grupa	Uposażenie zasadnicze	Dodatek funkcyjny	Dodatek operatywny	Razem	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
I	28.000.—	6.000.—	12.500.—	46.500.—	1.900.—	1.600.—
II	25.000.—	4.000.—	11.200.—	40.200.—	1.700.—	1.400.—
III	23.000.—	3.000.—	10.300.—	36.300.—	1.600.—	1.300.—
IV	21.000.—	3.000.—	9.400.—	33.400.—	1.400.—	1.200.—
V	19.000.—	3.000.—	6.800.—	28.800.—	1.300.—	1.100.—
VI	17.000.—	2.000.—	5.800.—	24.800.—	1.200.—	1.000.—
VII	15.000.—	2.000.—	—	17.000.—	1.000.—	900.—
VIII	13.000.—	—	—	13.000.—	900.—	800.—
IX	11.500.—	—	—	11.500.—	800.—	700.—
X	10.000.—	—	—	10.000.—	700.—	600.—
XI	9.200.—	—	—	9.200.—	600.—	500.—
XII	8.500.—	—	—	8.500.—	500.—	400.—

Dodatek funkcyjny otrzymują pracownicy, zaszeregowani od I-szej do VII-ej grupy włącznie, którzy:

a) pełnią stale funkcje kierownicze wobec zespołu pracowników i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy zespołowej,

b) wykonują więcej niż jedną czynność wymienioną w tabeli zaszeregowań.

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego
(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*
(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 1b.

TABELA ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

Stanowisko — funkcja	Grupa
1. Dyrektor	— 1 — 3
2. Kierownik (techniczny, administr., handl., produkcji)	— 3 — 4
3. Starszy majster	— 4 — 5
4. Majster	— 6 — 8
5. Kierownik referatu	— 5 — 7
6. Magazynier	— 8 — 10
7. Referent	— 7 — 9
8. Sekretarka	— 7 — 9
9. Stenotypistka wykwalif.	— 7 — 9
10. Maszynistka	— 8 — 10
11. Pomoc biurowa	— 11
12. Praktykant biurowy	— 12

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego
(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*
(—) *L. Długokęcki*

Pieczęć
„Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce"
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 1c.

TABELA PŁAC PRACOWNIKÓW DZIAŁÓW FINANSOWO - KSIĘGOWYCH.

Grupa	Uposażenie zasadnicze	Dodatek funkcyjny	Dodatek operatywny 35% 30%		Razem	Dodatki lokalne stołeczny	Dodatki lokalne morski
I	23.000. —	4.000. —	35%	8.000, —	35.000.—	1.600. —	1.300. —
II	21.000. —	3.000.—		7.000. —	31.000.—	1.400.—	1.200. —
III	19.000.—	3.000. —		6.500.—	28.500. —	1.300. —	1.100.—
IV	17.000. —	2.000.—	30%	5.000.—	24.000.—	1.200.—	1.000.—
V	15.000.—	2.000. —		4.500.—	21.500. —	1.000. —	900. —
VI	13.000.—	2.000.—		3.900.—	18.900.—	900. —	800.—
VII	11.500. —	—		—	11.500.—	800.—	700. —
VIII	10.500. —	—		—	10.500.—	700. —	600. —

TABELA ZASZEREGOWAŃ PRACOWNIKÓW DZIAŁÓW FINANSOWO - KSIĘGOWYCH.

Główny księgowy	—	2 — 3
Starszy księgowy	—	3 — 4
Księgowy, kasjer	—	4 — 6
Kontyści, pomoc buchalteryjna	—	7 — 8

1. Pracownicy działów Finansowo-księgowych, zatrudnieni niepełną ilość godzin w danym przedsiębiorstwie, otrzymują wynagrodzenie, wynikające z tabeli osobistego zaszeregowania dla pracowników działów finansowo - księgowych (zał. 1c) obliczone proporcjonalnie do faktycznie przepracowanej ilości godzin pracy; obliczenia dokonywa się w ten sposób, że przyjmuje się, iż miesiąc ma 200 godzin pracy.
2. Pracownicy działów finansowo - księgowych otrzymują za sporządzenie bilansu rocznego przedsiębiorstwa jednorazowe wynagrodzenie w wysokości jednomiesięcznego uposażenia zasadniczego.

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego
(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*
(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 2.

ZASZEREGOWANIE I PŁACE PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH.

1. Zaszeregowanie.

Każdy z pracowników fizycznych, stosownie do swych kwalifikacji i pełnionych czynności, zostaje zaszeregowany do odpowiedniej grupy, zgodnie z wytycznymi zawartymi w informatorze o kwalifikacjach i zaszeregerowaniu pracowników fizycznych, będącym załącznikiem do niniejszego układu (załącznik Nr 3).

Zaszeregowanie pracowników przeprowadza kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Zarządem Oddziału Związku Zawodowego, podpisanego pod niniejszym układem.

W wypadku różnicy zdań, spór rozstrzyga Komisja powołana w tym celu przez kierownictwo zakładu pracy i miejscowy oddział Związku Zawodowego.

2. Stawki Płac.

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki w niżej podanej wysokości:

Grupa		Stawka na godzinę
I	—	42,5 zł
II	—	45,5 „
III	—	48,5 „
IV	—	50,5 „
V	—	55,5 „
VI	—	58,5 „
VII	—	62,5 „
VIII	—	67,5 „
IX	—	72,5 „
X	—	78,5 „

3. Dodatek morski i stołeczny.

Pracownicy fizyczni zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miasta st. Warszawy, oraz miast: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopot, Szczecina, oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego, otrzymają dodatek morski i stołeczny w/g poniższej tabeli:

Grupa	Dodatek morski Stawka na godzinę	Dodatek stołeczny stawka na godzinę
I	2,10 zł.	1,30 zł.
II	2,40 „	1,40 „
III	2,70 „	1,50 „
IV	3,00 „	1,70 „
V	3,30 „	1,90 „
VI	3,70 „	2,20 „
VII	4,10 „	2,40 „
VIII	4,40 „	2,60 „
IX	4,70 „	2,80 „
X	5,00 „	3,00 „

4. Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac, tzn. nie uwzględnia się ich przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, niedziele i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika fizycznego i wypłacane są za taką ilość godzin, jaką faktycznie w ciągu miesiąca przepracował.

5. **Zaszeregowanie i płace uczniów.**

Młodociani zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów winni być wynagradzani w/g następujących zasad:

w pierwszym roku nauki 29,50 zł za godzinę pracy,

w drugim roku w/g stawki godzinowej pracowników fizycznych zaszeregowanych do pierwszej grupy tabeli płac,

w trzecim roku nauki w/g stawki godzinowej, odpowiadającej wykonywanej pracy.

W zawodach, w których okres nauki lub przyuczania trwa krócej niż jeden rok, uczniowi przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczania odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa. Określeniem „uczeń“ objęci są pracownicy, którzy przyjęci zostali do zakładu pracy na podstawie formalnie zawartej umowy o naukę w zawodzie, uznanym za rzemiosło.

6. Wynagrodzenie ekspedientek i inkasentów.

Pracownicy, zatrudnieni w zakładach pracy w charakterze ekspedientów i sprzedawczyń otrzymują wynagrodzenie miesięczne, wynoszące dla:

kierowników placówki sprzedaży	15.000 zł.
ekspedientek (sprzedawczyń) odpowiedzialnych oraz inkasentów	13.000 „
ekspedientek (sprzedawczyń)	11.000 „

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego
(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*
(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 3.

INFORMATOR

o zaszeregowaniu pracowników fizycznych branży owocowo - warzywnej.

Grupa I.

Robotnicy, nie posiadający żadnych kwalifikacji ogólnych i praktycznych, a wykonywujący roboty najlżejsze :

a) uczniowie drugiego roku nauki,
b) gońcy, sprzątaczki biurowe,
c) robotnicy zatrudnieni przy pilnowaniu.

II.

Robotnicy niewykwalifikowani, do prac cięższych, trudniejszych:

a) sprzątaczki w zakładach produkcyjnych,
b) robotnicy donoszący i odnoszący narzędzia, materiały i surowce,
c) lżejsze roboty gospodarcze, placowe, podwórzowe,
d) woźni,
e) obieranie ręczne owoców i warzyw oraz usuwanie szypułek.

III.

Robotnicy wykonujący prace wymagające jednostronnego wyszkolenia albo systematycznego przyuczenia w okresie do

6-ciu miesięcy, pewnej zręczności zawodowej, wprawy i doświadczenia:

a) proste roboty o charakterze specjalnie utrudnionym, jak zmienne czynności pomocnicze przy robotach rzemieślniczych,
b) praczki, szwaczki, palacze centralnego ogrzewania,
c) usuwanie środków,
d) etykietowanie mechaniczne lub ręczne, znakowanie opakowań,
e) zamykanie ręczne słoi, wecków i flaszek, za pomocą korkownicy oraz lakowanie, ubijanie kapusty przy kiszeniu i do ekspedycji.

IV.

Roboty, wymagające specjalnych umiejętności, które uzyskuje się przez ukończone kursy przysposobienia przemysłowego, albo przyuczenie z dodatkowym doświadczeniem zawodowym, średnio trudne roboty o charakterze specjalnie utrudnionym:

a) pielęgnacja kiszonek,
b) obieranie owoców półmechanicznie oraz usuwanie środków,
c) woźnica, pomocnik murarza, pomocnik bednarza, pomocnik palacza kotłowego, pomocnik stolarza,
d) zbijacze skrzyń.

V.

a) rozparzacz — obsługa parników,
b) kontroler opakowań — sprawdzanie pustych opakowań i pełnych po wyprodukowaniu,
c) obsługujący miary i wagi przy napełnianiu opakowań,
d) napełniacz opakowań treścią,
e) mechaniczne zamykanie puszek i kaparów,
f) obsługa sortowników, płuczek, elewatorów, łuszczarek, czyszczarek, krajalni, młynków, przecieraczek, drelowanie itp,
g) pomoc ślusarza.

VI.

a) aparatowy — obsługa wszystkich suszarni prócz rozpyłowych, obsługa pras hydraulicznych i ciągłych,
b) blaszownik — obgotowywanie owoców i warzyw.

VII.

a) dozowacz — przygotowywanie zalewu do puszek, dozowanie soli i przypraw do kapusty, grzybów itp.,

b) sterylizator — obsługa autoklawów,
c) obsługa wirówki,
d) ogrodnik — wykwalifikowany rzemieślnik w zakresie ogrodnictwa,
e) murarz.

VIII.

a) homogenizator,
h) Konserwator — konserwowanie przecierów, pulp, soków surowych i moszczy zapomocą SO2, obsługa pomp do przecierów i moszczy,
c) pasteryzator — obsługa pasteryzatorów i filtrów wyjaławiających,
d) obsługa suszarni rozpyłowych — obsługa i regulacja wieży suszarniczej rozpyłowej i wieży filtrów,
e) obsługa zamrażalni,
f) gotowacz — obsługa vacumaparatu i duplikatorów,
g) bednarz, stolarz, ślusarz, palacz kotłowy.

IX. — X.

a) podmajstrzy — marmoladziarni, soków, konserw owocowych, konserw warzywnych, suszarni, płynnego owocu, zamrażalni, moszczy, kiszonek, przecierów i pulp, grzybów solonych, pektyny, musztardziarni,
b) elektromonter, majster mechanik.

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego
(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*
(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 4.

Dla pracowników fizycznych zakładów pracy przemysłu owocowo-warzywnego ustala się dodatek wyrównawczy za każdą przepracowaną godzinę w/g poniższej tabeli:

Kategoria		Wysokość dodatku wyrównawczego w zł za 1 rob./godz.
I	—	8,50 zł.
II	—	9,50 „

III	—	9,50 „
IV	—	10,00 „
V	—	11,00 „
VI	—	11,50 „
VII	—	12,50 „
VIII	—	13,50 „
IX	—	14,50 „
X	—	15,50 „

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego
(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*
(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 5.

Art. 1.

Za pracownika sezonowego uważa się pracownika przyjętego na dowolny lecz ściśle określony na piśmie okres czasu.

Art. 2.

Pracownicy ci otrzymują dodatek sezonowy w wysokości 15% stawki otrzymywanej wynikającej z osobistego zaszeregowania, niezależnie od dodatku wyrównawczego, o ile dodatek taki dla danej grupy został przewidziany.

Art. 3.

Wysokość tego dodatku ustalona jest w złotych za godzinę roboczą w/g poniższej tabeli:

Kategoria		Wysokość dodatku sezonowego w złotych na 1 rob./godzinę
I	—	6,5
II	—	7,0
III	—	7,5
IV	—	8,0
V	—	8,5
VI	—	9,0

VII	—	9,5
VIII	—	10,0
IX	—	11,0
X	—	12,0

Art. 4.

Dodatek ten przysługuje pracownikom, z którymi została podpisana umowa o pracę na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w roku.

Art. 5.

Umowę o pracę na czas trwania sezonu sporządza się w/g poniższego wzoru:

U m o w a

o pracę pracowników sezonowych.

Nazwa zakładu pracy . . . . zatrudniony z dniem . . . . . ob. . . . . w charakterze pracownika sezonowego na czas . . . . od dnia . . . . do dnia . . . . z uposażeniem w/g grupy . . . . . przewidzianej dla pracowników sezonowych tj. zł . . . . za 1 godzinę.

Niżej podpisany zatrudniony w charakterze pracownika sezonowego oświadcza, iż znana mu jest treść układu zbiorowego, zawarego między Zrzeszeniem Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Warzywno - Owocowego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego z dnia 1.IV.1949 r. oraz załącznik Nr 5 tego układu w sprawie warunków pracy i płacy pracowników sezonowych i przyjmuje wszystkie postanowienia, zawarte w tym załączniku, stwierdzając to własnoręcznym podpisem:

. . . .

Miejscowość data podpis pracownika

podpis Dyr. Zakładu Pracy.

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego

(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*

(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 6.

WYNAGRODZENIE SZOFERÓW.

a) Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin.

b) Zasadnicze wynagrodzenie wynosi 61,30 zł za godzinę i ewent. dodatek stołeczny 2,10 zł godz. lub morski 3,69 zł/godz. tam, gdzie się one należą.

c) Za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości nieprzekraczającej 100 godzin miesięcznie kierowcy i ich pomocnicy otrzymują miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe.

d) Wysokość miesięczną ryczałtowego wynagrodzenia ustala się zależnie od ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika w ciągu poprzedniego miesiąca; od 1 do 25 godzin nadliczbowych 1.650 zł, 25 do 50 godzin — 2.750 zł, 51 do 75 godzin — 4.400 zł i od 76 do 100 godzin — 6.600 zł, a 101 i następne godziny pracy w danym miesiącu opłacane są w/g stawki godzinowej, zwiększonej o 100%.

e) Wysokość premii kierowców zależy od ilości dni w ciągu miesiąca gotowości pojazdu do eksploatacji (z uwzględnieniem stopnia zużycia pojazdu) oraz od wysokości stawki godzinowej bez dodatku lokalnego, przysługującego w tym okresie za faktycznie przepracowane godziny.

   1. Kierowcom pojazdów do 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 20 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji; wysokość premii ustala się na 30% stawki godzinowej.
   2. Kierowcom pojazdów powyżej 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 15 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji w wysokości 20%, po osiągnięciu 20 dni gotowości premia podwyższa się o dalsze 20% — to jest do 40% stawki godzinowej.
   3. Za każdy dzień gotowości pojazdu do eksploatacji ponad 25 dni w miesiącu kierowcom, bez względu na stopień zużycia pojazdu przysługuje ponad normy określone w punktach 1 i 2 po 5% stawki godzinowej.

4. Kierowcy wozów ciężarowych otrzymują wynagrodzenie zwiększone o 15%.
5. Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji nie przysługuje w wypadku nieosiągnięcia przez kierowcę określonej w pkt. 1 i 2 ilości dni gotowości pojazdu do eksploatacji.
6. Do liczby dni gotowości wlicza się również niedziele i święta, jeżeli w dni te pojazdy nadawały się do eksplotacji oraz dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd wozu i smarowanie.
7. W wypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp., dni te należy wliczyć do okresu gotowości pojazdu.
8. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji, jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.
9. Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedzielę lub w dniu świątecznym jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do eksploatacji w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego

(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*

(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

PROTOKÓŁ

dodatkowy z dnia 30 czerwca 1949 r.

do układu zbiorowego, zawartego w dniu 30 czerwca 1949 r. między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego, a Ogólnopolskim Zrzeszeniem Prywatnego Przemysłu Przetwórstwa Warzywno-Owocowego, stanowiący integralną część wymienionego układu, **w sprawie wpłat na Fundusz Akcji Socjalnej.**

Wpłaty uiszczane przez poszczególnych przedsiębiorców prywatnego przemysłu owocowo-warzywnego przed rozpoczęciem inkasowania przez Ubezpieczalnię Społeczną, w myśl Art. 25 Układu, 8% świadczeń na Fundusz Akcji Socjalnej a dokonane do Kasy Związków Zawodowych na ten sam cel, podlegają zwrotowi przez odpowiednie jednostki organizacyjne Związków Zawodowych, po zawarciu niniejszego układu na podstawie przedstawionych przez pracodawców pokwitowań związkowych, stwierdzających fakt i cel ich uiszczenia. Dotyczy to wpłat dokonanych po dniu 1.I.1949 r. i obliczanych zarówno w stosunku procentowym do sumy wypłat pracowniczych, jak i w kwotach po 50 złotych miesięcznie od pracownika tytułem świadczeń na wczasy pracownicze, względnie w wysokości sum żądanych od pracodawcy jako dopłata z jego strony przy wysyłaniu pracowników na wczasy.

Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego

(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*

(—) *L. Długokęcki*

Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce

Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

Załącznik Nr 7

T a b e l a

norm odzieży roboczej i ochronnej dla pracowników
przemysłu konserwowego
branża owocowo - warzywna.

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Norma ilość	Czasokres używalności	Uwagi
1	Konserwiarze owoców i warzyw	**Dla mężczyzn**			
		bluza robocza płót. biała .	1	18 miesięcy	
		fartuch front płót. biały .	1	12 ,,	
		czapka płócienna biała .	1	24 ,,	
		trzewiki drewniaki wierzch brezentowy . .	1	6 ,,	

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Norma ilość	Czasokres używalności	Uwagi
		Dla kobiet			
		bluza robocza płót. biała .	1	18 miesięcy	
		fartuch front płót. biały .	1	12 ,,	
		trzewiki drewniaki wierzch brezentowy . .	1	6 ,,	
		czepki	1	18 ,,	
2	Płukacze warzyw i owoców	**Dla mężczyzn i kobiet**			
		fartuch gumowy	1	24 ,,	
		buty gumowe do kolan .	1	24 ,,	
3	Pracownicy autoklawów do sterylizacji konserw	czapka drelichowa . . .	1	24 ,,	
		fartuch brezentowy . . .	1	30 ,,	
		trzewiki drewniaki wierzch brezentowy . .	1	6 ,,	
4	Przebieracze owoców	**Dla kobiet i mężczyzn**			
		fartuch brezentowy . . .	1	30 ,,	
		trzewiki drewniaki wierzch brezentowy . .	1	6 ,,	
5	Przebieracze owoców	**Dla kobiet i mężczyzn**			
		fartuch brezentowy . . .	1	30 ,,	
		trepy	1	6 ,,	
6	Kwaszarze ogórków i kapusty	Fartuch gumowy	1	24 ,,	
		trzewiki drewniaki wierzch brezentowy . .	1	6 ,,	
	Administracja				
1	bednarze	fartuch front. drelich bawełn.	1	12 ,,	
2	Cieśle warsztat.	fartuch front. drelich bawełn.	1	12 ,,	
3	Cieśle budowlani	bluza rob. drelich bawełn.	1	12 ,,	
		spodnie rob. drelich baweł.	1	12 ,,	

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Norma ilość	Czasokres używalności	Uwagi
4	Dozorca (obchodowy)	kurtka przeciwdeszczowa	1	24 miesięcy	
		kożuch długi	1	48 ,,	
		buty filcowe	1	48 ,,	
5	Elektrycy	kombinezon drel. bawełn.	1	12 ,,	
		rękawice gumowe . . .	1	3 ,,	
6	Kowale	fartuch kowalski	1	36 ,,	
7	Konwojenci kolejowi	kurtka przeciwdeszczowa	1	24 ,,	
		kożuch długi	1	48 ,,	
		buty filcowe	1	48 ,,	
8	Kierowcy samochodów ciężarowych	kombinezon drel. bawełn.	1	12 ,,	
		kożuch długi	1	48 ,,	
		buty filcowe	1	48 ,,	
9	Lutowacze puszek	fartuch front. drel. baw. .	1	12 ,,	
10	Konserzy	kombinezon drel. bawełn.	1	12 ,,	
11	Magazynier artykułów spożywczych	płaszcz rob. płóc. biały . .	1	24 ,,	
12	Magazynier art. got. techniczny	płaszcz rob. drel. bawełn.	1	12 ,,	
13	Majstrowie działów produkcji spoż.	**Dla mężczyzn**			
		płaszcz roboczy płóc. . .	1	24 ,,	
		biała czapka płócienna .	1	18 ,,	
		Dla kobiet			
		płaszcz płóc. biały . . .	1	24 ,,	
		czepki	1	18 ,,	
14	Palacz kotłowy	bluza rob. drel. bawełn.	1	12 ,,	
		spodnie ,, ,, ,,	1	12 ,,	
		trzewiki drewniaki wierzch brezentowy . . .	1	6 ,,	

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Norma ilość	Czasokres używalności	Uwagi
15	Personel techniczny stale zatrudn. bezp. przy produktach art. spożywcz.	płaszcz rob. płóc. biały .	1	24 miesięcy	
16	Ślusarze	bluza rob. drelichowa	1	12 ,,	
		spodnie ,, ,,	1	12 ,,	
17	Strażnicy przemysłowi uzbrojeni	bluza rob. sukienna . .	1	24 ,,	
		spodnie sukien. długie . .	1	18 ,,	
		płaszcz sukienny	1	36 ,,	
		czapka sukienna	1	24 ,,	
		pas typ żołnierski . . .	1	72 ,,	
		peleryna przeciwdeszcz.	1		
		kożuch długi	1	6 okresów zimow.	
		buty filcowe	1	4 okresy zimowe	
18	Sprzątaczki	płaszcz rob. drel. bawełn.	1	12 miesięcy	
19	Kierowcy samoch. osobowych	kombinezon drel. bawełn.	1	12 ,,	

U w a g a: Kurtki i peleryny przeciwdeszczowe przechowuje się w magazynie i wydaje w dni deszczowe. Kożuchy wydaje się na okres zimowy, poza tym magazynuje się.

Ogólnopolskie
Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu
Przetwórstwa Warzywno - Owocowego

(—) *L. Holnicki* (—) *T. Gocławski*

(—) *L. Długokęcki*

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż. w Polsce
Przewodniczący (—) *J. Lisowski*
V-Przewodniczący (—) *M. Berber*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Cena niniejszego numeru 100

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 900. Zam. 3662. B-83123.